

COMPTE RENDU de la CAPL du 22/11/2012

CAPL cadres B « LISTE D'APTITUDE au grade de CONTRÔLEUR » :

*Les représentants FO pour cette CAPL cadres B :
Sébastien LIEVRE (élu) et Williams PILLET (expert)*

Il ressort de cette CAPL les données suivantes :

81 cadres C avaient déposé leur candidature (36 de la filière fiscale et 45 de la filière gestion publique).

Les quotas de promotion n'étant pas connu avec certitude, la Direction nous annonce reprendre les chiffres de l'année précédente, soit 16 dossiers à classer « excellent » (8 pour chaque filière). Une semaine avant la tenue de cette CAP locale, une première liste de 8 noms a été diffusée sur ULYSSE 85 et dès le début de cette CAP locale, à la demande des syndicats, le Directeur nous annonce une liste supplémentaire de 8 nouveaux noms, pour ainsi aboutir aux 16 sélectionnés...

Les représentants FO ont souhaité obtenir des explications précises quant aux méthodes de sélection et démontrer les incohérences et les choix subjectifs des Directeurs par le biais de l'examen de dossiers individuels. De nombreux collègues ne comprennent pas pourquoi leur candidature n'est pas retenue. Contrairement aux pratiques que nous connaissions précédemment, notamment dans la filière gestion publique, Mr CERES ne veut visiblement plus évoquer les situations individuelles lors de cette CAP locale, celui-ci s'agaçant même devant notre insistance parce que de nombreuses incohérences dans la méthode de sélection existent dans de nombreux dossiers !!!

C'est donc parmi cette liste de 16 collègues classés « excellents » que la CAP centrale se prononcera prochainement. Tous ne seront certainement pas promus cette année mais leurs dossiers seront alors de nouveau proposés l'an prochain.

Nous avons fermement insisté pour qu'une liste de dossiers « très bons » soit établie, afin que les agents aient une perspective pour leur avenir professionnel, mais nous avons essuyé un refus catégorique de Mr CERES. Le dialogue social en Vendée se durcit lourdement, pourtant la direction locale avait toute latitude pour élaborer une telle liste offrant davantage de visibilité aux agents postulants. D'autres départements ont d'ailleurs fait ce choix : en Charente Maritime par exemple, 2 listes ont été établies (12 dossiers classés excellents et 10 dossiers classés très bons)...

Les 65 autres candidats restent donc classés dans le groupe des dossiers « à revoir », sans obtenir aucune explication... ce qui nous semble inacceptable... Mr CERES, après une très longue hésitation et une suspension de séance, a finalement accepté que les agents non retenus souhaitant un entretien, puissent être reçus, accompagnés le cas échéant par les représentants des personnels de leur choix !!!

Nous vous encourageons donc à nous contacter si vous souhaitez demander une audience et vous faire accompagner par un représentant du personnel.

VOTE DE FO : CONTRE

Naturellement, ce vote CONTRE n'est en aucun un vote contre les 16 dossiers sélectionnés par la Direction mais il s'agit de dénoncer l'absence totale de transparence et le refus de dialogue auquel nous sommes une fois de plus confrontés !

Face à une sélection basée sur une entière subjectivité, les élus FO refuseront toujours de s'associer à un système de cogestion avec la Direction à la mise en concurrence des agents entre

eux, mais s'obstineront à réclamer des réponses claires au Directeur pour les agents souhaitant obtenir des explications sur leurs candidatures.

Nous sommes à votre disposition pour vous fournir des explications concernant vos dossiers et nous vous encourageons à être très vigilants lors de votre prochain entretien de notation afin que votre candidature à la liste d'aptitude soit véritablement prise en compte par votre chef de service.

Nous avons rappelé dans notre déclaration liminaire les principes suivants :

Concernant la liste d'aptitude au grade de contrôleur, les représentants de FO tiennent à vous préciser que cette sélection entraîne beaucoup de déçus et de désillusion, situation amplifiée cette année du fait de la réduction des plans de qualification. De plus, malgré l'attachement de notre syndicat à la promotion par la liste d'aptitude, nous déplorons la subjectivité de celle-ci car c'est sur la base du seul avis du Directeur et des chefs de service que les agents sont proposés excellents, très bons ou à revoir ; les « très bons » ayant visiblement définitivement disparu cette année au vu des documents transmis aux représentants des personnels avant cette CAP locale.

Les modalités de sélection qui profilent les candidats permettent à la Direction de s'affranchir de tout critère objectif. La notation des 5 dernières années est un élément certes important mais pas suffisant du fait de sa subjectivité. FO DGFIP condamne ces dispositions qui nous sont imposées et demande le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur des critères plus larges.

Face à cette sélectivité, nous faisons la démonstration de la nécessité de créer des grades de fin de carrière et de prévoir de véritables plans de qualification pour permettre à chacun une évolution de carrière digne de ce nom ! Ce n'est plus seulement une revendication, mais c'est devenu une question d'égalité et de justice sociale. Cette demande est formulée avec insistance depuis plusieurs années par FORCE OUVRIERE pour tous les grades. FO-DGFIP demande que figure dans tous les dossiers des candidats un rapport écrit du Directeur à l'instar de ce qui nous est donné pour les seuls candidats classés « excellents ».

Les élus en CAP Locale sur les listes FO demandent le retour à des modalités de sélection s'appuyant sur un barème de notation claire intégrant un maximum de critères objectifs à définir sur un plan national. Face à une sélection basée sur la subjectivité, ils ne s'associeront pas, dans un système de cogestion, à la mise en concurrence des agents entre eux. Ils ne sauraient cautionner une CAP Locale qui verrouille pratiquement tout débat en présentant une seule liste d'agents proposés « excellent » avant la tenue de la CAPL. Les agents méritent un peu plus de visibilité quand à leur possibilité individuelle de promotion et à ce titre, nous exigeons qu'une liste d'agents « très bons » soit également établie.

Cependant, afin de défendre les intérêts des agents, les élus FORCE OUVRIERE évoqueront les dossiers des agents qui les ont saisis et exigeront des explications claires de votre part, car de nombreux candidats font les frais de vos choix et ne les comprennent pas.

Comme l'an dernier, nous vous répétons que certains chefs de service font miroiter parfois depuis plusieurs années une bien improbable promotion, dans le seul but de ne pas démobiliser les agents ! C'est pourquoi, FO redemande au Directeur de prévenir par écrit les agents des 2 filières ayant fait parvenir leur candidature et non sélectionnés et de leur offrir la possibilité de le rencontrer afin qu'ils soient informés sur les motifs de leur non-sélection.

Les élus FO pour la CAPL cadres B :

Sébastien LIEVRE, élu titulaire (SIP La Roche sur Yon – Recouvrement)

Frédéric DANO, élu suppléant (BCR La Roche sur Yon)